

VERKOSTOYRITTÄJYYS JA MONITYÖNANTAJAMALLIT



KUUMA palvelupolku -hanke
Keski-Uudenmaan Koulutuskuntayhtymä
Keuda Koulutuspalvelut Oy
LIVE säätiö

SISÄLLYS

1. Yritysverkostoja ja verkostoyrittäjyyttä
2. Kartoitus KUUMA-SEUDUN yritysverkostoista
3. Staffpointin erilaiset ratkaisut
4. Norlandian tulevaisuuden työllistymisen malli

YRITYSVERKOSTOJA JA VERKOSTOYRITTÄJYYTTÄ

Yritysverkostot tarjoavat monia hyötyjä. Ne avaavat ovia uusiin liiketoimintamahdollisuuksiin, kuten asiakkuuksiin, kumppanuuksiin ja alihankintaprojekteihin, jotka edistävät kasvua ja kilpailukykyä. Verkostoissa yritykset voivat jakaa resursseja, kuten tietoa, osaamista ja fyysisiä resursseja, mikä tehostaa toimintaa ja pienentää kustannuksia. Lisäksi ne auttavat pysymään ajan tasalla alan trendeistä ja innovaatioista, mikä säilyttää kilpailuedun markkinoilla.

Verkostot tukevat yrityksiä myös innovaatioiden kehittämisessä. Monialainen yhteistyö tuo uusia ideoita ja nopeuttaa tuotteiden ja palveluiden viemistä markkinoille. Samalla verkostot voivat auttaa jakamaan liiketoiminnan riskejä, esimerkiksi markkinamuutosten varalta.

Hyvin toimivat verkostot helpottavat uusille markkinoille pääsyä tarjoamalla arvokkaita kontakteja ja paikallista asiantuntemusta, mikä on erityisen hyödyllistä kansainvälisessä liiketoiminnassa. Lisäksi ne mahdollistavat vertaistuen ja kokemusten jakamisen, mikä auttaa ratkomaan liiketoiminnan haasteita. Yritysverkostot luovat vahvan pohjan kasvulle, kehitykselle ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiselle.

Mitä on verkostoyrittäjyys?

Verkostoyrittäjyys on liiketoimintamalli, jossa yrittäjä tai yritys toimii osana yhteistyöverkostoa saavuttaakseen tavoitteensa. Se perustuu tiiviiseen yhteistyöhön muiden yritysten, organisaatioiden tai yksilöiden kanssa, hyödyntäen verkoston resursseja, osaamista ja kontakteja. Verkostoyrittäjyys on strateginen keino rakentaa ja kehittää liiketoimintaa.

Tämä toimintamalli voi sisältää esimerkiksi yhteisiä markkinointikampanjoita, tuotantoketjujen jakamista tai asiakasverkostojen hyödyntämistä.

Verkostoyrittäjyyden ydin on yhteistyössä, joka tuo lisäarvoa kaikille osapuolille ja auttaa saavuttamaan yhteiset sekä yksilölliset tavoitteet.

KARTOITUS KUUMA-SEUDUN YRITYSVERKOSTOISTA

Kartoitus KUUMA-seudun yritysverkostoista ja niiden toimivuudesta toteutettiin 5. – 30.4.2024. Tutkimukseen vastasi yhteensä 59 pk-alan yritystä ja työnantajaa. Tutkimuksessa selvitettiin, miten hyvin yritykset tuntevat yritysverkostoja, minkälaisiin yritysverkostoihin ne kuuluvat tai missä ne toimivat, lisäksi yritysverkostossa toimimisen hyötyjä.

Tutkimus vahvistaa näkemystä KUUMA-seudun pk-alan yritysten verkostoissa toimimisesta, hyödyistä ja syistä kuulua verkostoihin sekä toisaalta toiveista yritysverkostojen toiminnalle ja sisällölle. Tarpeissa kuuluu yritysverkostoihin on ymmärrettävästi eroja, sillä yritykset ovat eri kokoisia, eri aloilta ja eri tilanteissa olevia.



TUNTEMINEN

KUUMA-seudun yritysverkostot tunnetaan valtaosin huonosti tai erittäin huonosti. Alle puolet yrityksistä kuuluvat johonkin yritysverkostoon ja yli puolet eivät taas kuulu yritysverkostoon.

TOIMIMINEN

Yleisimmät verkostoissa toimimisen muodot ovat Suomen Yrittäjät ry:n paikallisyhdistyksessä tai oman toimialan yritysverkostossa, mutta myös eri toimialoja edustavissa yritysverkostoissa.

HYÖDYT

Suurimmat hyödyt kuuluu yritysverkostoon ovat yhteistyökumppaneiden tavoittaminen, markkinoinnin ja myynnin tehostuminen sekä oman osaamisen jakaminen muille ja muilta oppiminen. Myös asiakasvolyymin lisääminen sekä virkistymisen ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen tuovat hyötyjä.

STAFFPOINTIN ERILAISET RATKAISUT

Staffpoint on henkilöstöpalveluyritys, joka toimii usealla eri toimialalla työllistäen suuren määrän ihmisiä ympäri Suomea. Staffpointilla on halu tarjota vuokratyöntekijöilleen kokoaikaista ja toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta, jolla turvataan työntekijän palkka sekä lomaoikeus. Aina kuitenkin yhdellä vuokratyövoimaa hyödyntävällä työnantajalla ei ole tarjota kokopäiväistä työtä. Tällöin olisi sekä työntekijän että työnantajan etu löytää ratkaisu, jolla molemmat osapuolet saavat tarpeensa täytettyä mielekkäällä tavalla. Staffpointilla onkin muodostunut erilaisia monityönantajamalleja, jotka mahdollistavat tämän.

Kaikissa tässä dokumentissa esitellyissä malleissa ajatuksena on, että työntekijällä on vakituinen ja halutessaan myös kokoaikainen työsuhde. Työntekijällä tarkoitetaan tässä yhteydessä henkilöä, joka on työsuhhteessa Staffpointiin, ja työskentelee vuokratyöntekijänä jollakin toimeksiantajalla. Työnantajalla puolestaan tarkoitetaan toimeksiantajaa, jonka työpisteissä (Staffpointin) työntekijä työskentelee.

Vaikka Staffpointilla on monia erilaisia ratkaisuja monityönantajamalliin, on niiden toteuttaminen osoittautunut myös haasteelliseksi. Työnantajia on vaikea saada saman pöydän ääreen keskustelemaan ja sopimaan asioista, sillä työntekijän työskentely säännöllisesti kahdessa eri työpaikassa voi herättää pelkoa omien tarpeiden täyttymisestä, mikäli työntekijä lupautuukin toisaalle juuri silloin kun häntä tarvittaisiin. Tästä syystä monityönantajamallien toteuttamisessa on tärkeää luoda selkeät pelisäännöt työajan jakaantumisesta sekä muista käytänteistä.

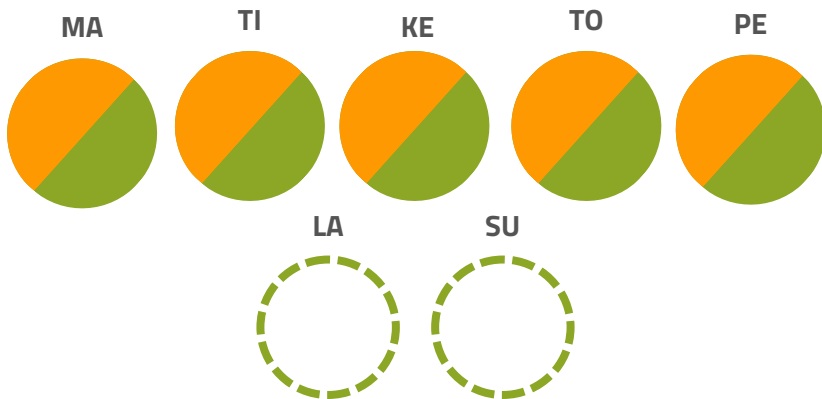
PUOLIKKAAT PÄIVÄT ERI TYÖTEHTÄVISSÄ

1
työnantaja

2 eri
työtehtävää

1 tai
useampi työpaikka

Työntekijä työskentelee päivän aikana kahdessa eri tehtävässä samalla työnantajalla.



Työnantajalla tarve palkata työntekijä erilaisiin osa-aikaisiin tehtäviin. Kahden eri osa-aikaisen työntekijän sijasta työtehtävistä muodostuu kokoaikainen työnkuva yhdelle henkilölle. Työntekijälle on töitä tarjolla viitenä päivänä viikossa, mutta puolikkaat päivät eri tehtävissä kuten aamupäivä ravintolassa ja iltapäivä siivouksessa.

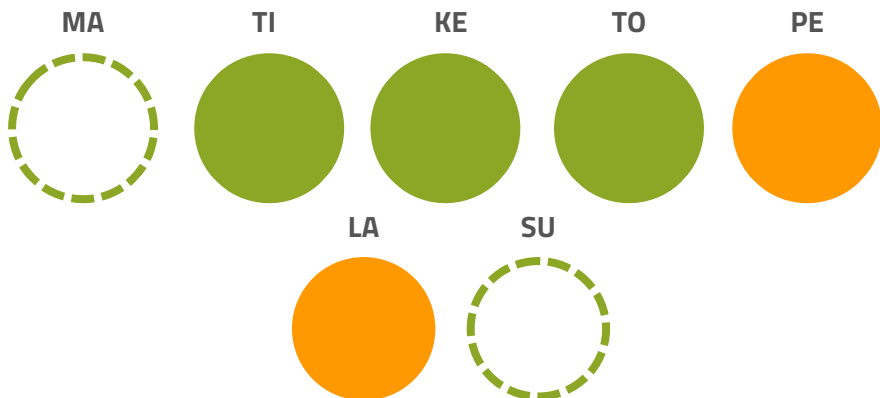
SÄÄNNÖLLISET TYÖPÄIVÄT ERI TYÖNANTAJILLA

2 eri
työnantajaa

1-2
työtehtävää

2 eri
työpistettä

Työntekijä työskentelee kahdella eri työnantajalla.
Työpäivät eri työnantajilla ovat säännöllisiä ja ennalta sovittuja.



Kaksi työnantajaa, joilla on töitä tarjolla vain 2-3 päivänä viikossa. Työnantajat yhdessä työllistävät yhden henkilön siten, että työntekijä tekee ennalta sovitut päivät molemmille työnantajille. Osa-aikaisen työntekijän tarve täyttyy molemmilla työnantajilla, mutta työntekijä työllistyy kokoaikaisesti. Työntekijä voi esimerkiksi työskennellä ti-to lounasravintolassa ja pe-la hotellin aamupalatarjoilussa.

VARALLA OLEVA OMA VAKITUINEN TYÖNTEKIJÄ

1
työnantaja

1
työtehtävä

Tarvittaessa vaihtuva
työpiste

Työntekijä työskentelee vakituisesti ketjuravintolan tietyssä työpisteessä. Tarpeen vaatiessa vaihtaa saman ketjun toiseen työpisteeseen.

MA



TI



KE



TO



PE



LA



SU



Työntekijä työskentelee tietyssä työpisteessä, ellei muuta ilmoiteta. Erillisellä ilmoituksella tiedotetaan, että tietyynä päivänä onkin tarve työskennellä ketjun toisessa ravintolassa. Vaihto ketjun toiseen työpisteeseen voi tapahtua tarvittaessa jopa kesken työpäivän.

Houkuttimena hieman parempi palkka sekä työsuhde-etuna matkakortti



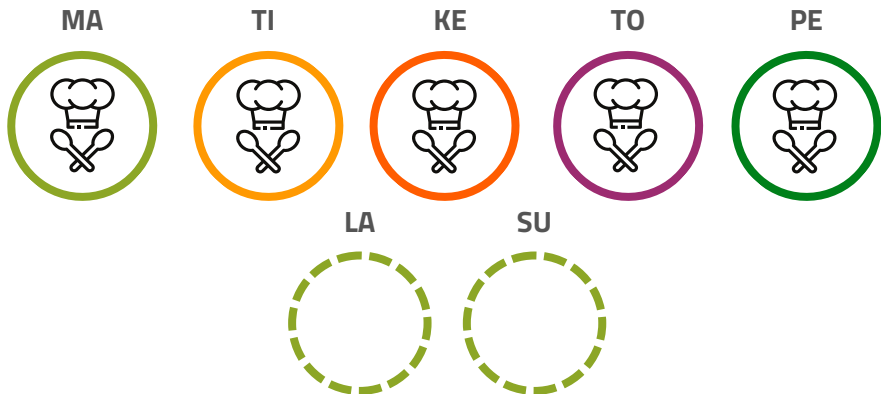
SAMAN TYÖNANTAJAN ERILAISET TYÖKOHTEET

1
työnantaja

1
työtehtävä

Vaihtelevat työpisteet

Työntekijä työskentelee yhden työnantajan eri kohteissa, tehden samaa työtehtävää. Työpiste vaihtuu ennalta sovitun kierron mukaan.



Työnantajalla on sisäisesti erilaisia kohteita ja työpisteitä samalla toimialalla. Yksi työntekijä tekee samaa työtä monessa eri kohteessa.

Ei äkillisiä muutoksia päivän tarpeiden mukaan, vaan työpiste vaihtelee säännöllisen kierron mukaan päivien, viikkojen tai kuukausien syklillä.

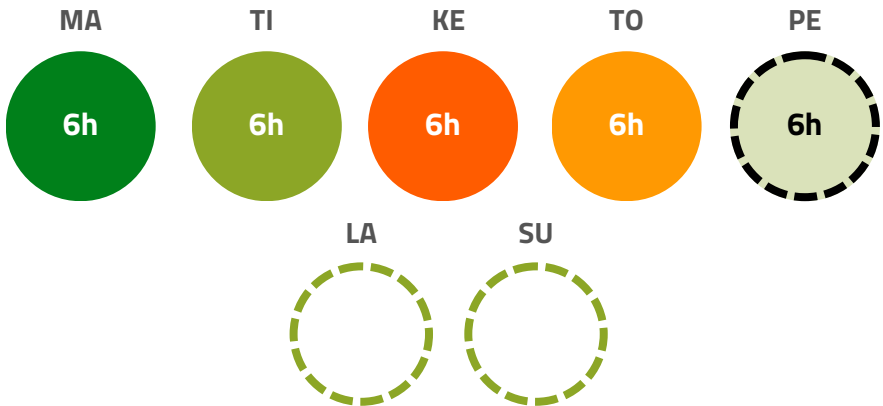
6 H TÖITÄ PÄIVÄSSÄ

Vaihtelevat
työnantajat

1
työtehtävä

Vaihtelevat työpisteet

Työntekijä työskentelee kuusi tuntia päivässä vaihtelevilla työnantajilla. Työnantaja ja työpiste ilmoitetaan päiväkohtaisesti.



Työntekijä palkataan tiettyyn työtehtävään, ja hänelle luvataan 6h töitä/päivä. Jokaiselta päivältä maksetaan 6h palkka. Työpaikka osoitetaan päivä kerrallaan tarpeen mukaan. Työntekijä menee töihin sinne, missä työntekijää tarvitaan. Mikäli jonain päivänä työntekijälle ei ole osoitetta 6h x työpaikkaa mihin mennä, töitä ei tarvitse tehdä. Työntekijä saa silti luvatus palkan.

OPPISOPIMUS

Pääsääntöisesti
1 työnantaja

1
työtehtävä

Väliaikainen
työskentely toisella
työnantajalla

Opiskelija työskentelee oppisopimuksella pääsääntöisesti esimerkiksi henkilöstöravintolassa, mutta käy väliaikaisesti työskentelmässä toisella työnantajalla.



Opiskelija opiskelee kokonaista tutkintoa oppisopimuksella. Pääsääntöisesti työskentely tapahtuu yhdessä ja samassa paikassa. Tarvittaessa opiskelija voi työskennellä hetken aikaa myös toisella työnantajalla, mikäli vakituisessa työpaikassa ei ole mahdollisuutta suorittaa jotakin tiettyä tutkinnon osaa kuten esimerkiksi à la carte – tarjoilua.

NORLANDIAN TULEVAISUUDEN TYÖLLISTYMISEN MALLI

Norlandia on hyvinvointipalveluiden tarjoaja, joka keskittyy luomaan turvallisia ja viihtyisiä ympäristöjä kaikenikäisille asiakkaille. Tuusulassa toimii samalla tontilla ikäihmisten asumispalvelu, päiväkoti sekä koirapäiväkoti.

Norlandia Tuusulassa on otettu tavoitteeksi, että toimipaikan eri yksiköillä olisi yhteisiä työntekijöitä. Tuusulassa työskenteleekin jo useita henkilöitä kaksipaikkaisessa työssä. Tyypillisin kaksipaikkainen työ tarkoittaa sitä, että työntekijän työaika jakaantuu ikäihmisten asumispalveluissa ja päiväkodissa erilaisten työtehtävien välille.

Työntekijät itse pitävät kaksipaikkaisen työn mallista, ja Norlandia Tuusulan toiveena onkin, että tulevaisuudessa kaikki työntekijät voisivat toimia kaikissa työpisteissä erilaisissa tehtävissä.

Työtehtävät eri yksiköissä ovat hyvin räätälöitävissä, mikäli sopivaa koulutusta tai työkokemusta löytyy taustalta. Norlandialla on myös mahdollisuus kouluttaa työntekijöitä uusiin tehtäviin oppisopimuksella

TYÖTEHTÄVÄT

Norlandia Tuusulassa työskentelee sekä vakituisia että määrä-aikaisia työntekijöitä. Työsuhteet voivat olla joko kokoaikaisia tai osa-aikaisia. Lisäksi työntekijöinä on oppisopimusopiskelijoita sekä keikkatyöntekijöitä.



Ikäihmisten
asumispalveluissa
työskentelee
kodinhuoltajia, hoiva-
avustajia sekä
lähihoitajia.



Päiväkodissa
työskentelee
päiväkotiapulaisia
sekä lastenhoitajia.



Koirien päiväkodissa
työskentelee
koiranhoitajia tai
eläintenhoitajia.

Uusille työntekijöille ei tarjota suoraan kaksipaikkaista työtä, vaan uusia työntekijöitä etsitään pääsääntöisesti yhteen tehtävään. Kaksipaikkaiset työtehtävät muodostuvat työntekijän osaamisen ja kiinnostuksen mukaan. Valmista prosessia kaksipaikkaisen työn muodostumiseen ei ole, mutta esimerkkejä kaksipaikkaisen työn muodostumisesta ja toteutumisesta löytyy useitakin.

TYÖTEHTÄVÄT JA PÄTEVYYDET

Ikäihmisten asumispalvelut



KODINHUOLTAJA

Siivousalan
työkokemus riittää,
alan koulutusta ei
tarvita

HOIVA-AVUSTAJA

Hoiva-avustaja
60 osp

LÄHIHOITAJA

Sosiaali- ja
terveysalan
perustutkinto, kaikki
suuntautumis-
vaihtoehdo

Päiväkoti



PÄIVÄKOTI- APULAINEN

Siivousalan
työkokemus riittää,
alan koulutusta ei
tarvita

LASTENHOITAJA

Sosiaali- ja
terveysalan
perustutkinto,
suuntautumisena
lapset ja nuoret

Koirapäiväkoti



KOIRIEN HOITAJA

Eläinten hoito ja
hyvinvoinnista
huolehtiminen
eläinhoitolassa
80 osp

tai

Eläinten
kouluttaminen ja
hyvinvoinnista
huolehtiminen 70
osp

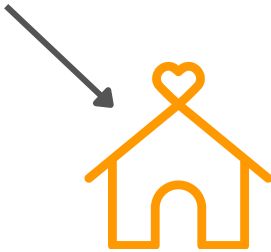
ELÄINTENHOITAJA

Eläintenhoidon
ammattitutkinto,
eläinten
kouluttamisen
osaamisala

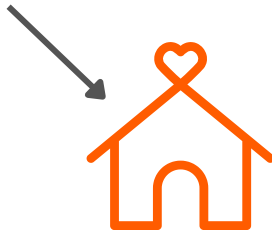
Esimerkki

OPPISOPIMUKSELLA LÄHIHOITAJAKSI KAKSIPAIKKAISEEN TYÖHÖN

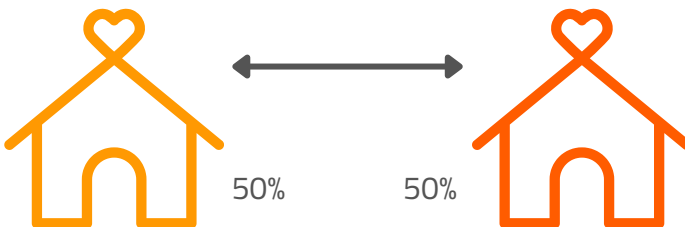
Lähihoitajaksi opiskeleva oppisopimusopiskelija aloittaa työt Norlandian päiväkodissa.



Työ aloitetaan päiväkodista, mutta oppisopimukseen sisältyy jaksoja myös ikäihmisten asumispalveluiden puolella.



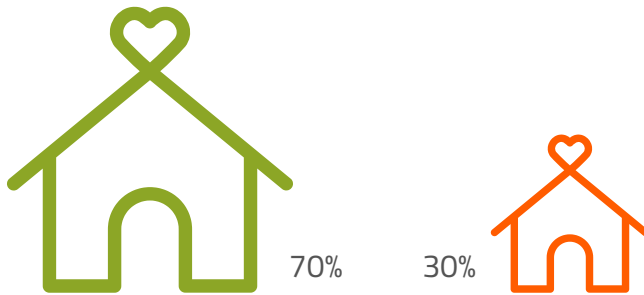
Valmistuttuaan työntekijä on valmis työskentelemään molemmissa yksiköissä, ja jatkaa kaksipaikkaisessa työssä puolittaan työajan päiväkodin ja asumispalveluiden kesken.



Esimerkki

LISÄKOULUTTAUTUMINEN KAKSIPAIIKKAISESSA TYÖSSÄ

Työntekijä, jolla on jo eläinten hoidon koulutus, työskentelee koirapäiväkodissa. Työntekijä aloittaa opinnot sosiaali- ja terveysalalla, ja työskentelee oppisopimuksella 30% työajalla ikäihmisten asumispalveluissa.



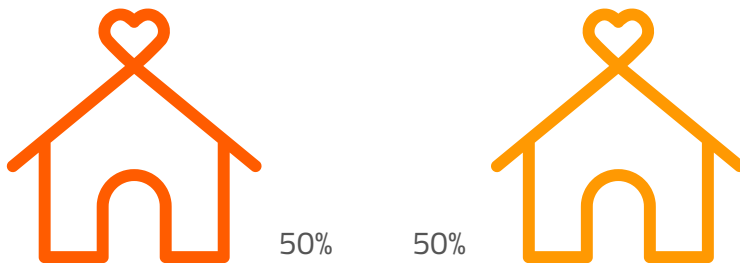
Valmistuttuaan työntekijä on valmis työskentelemään sekä koirapäiväkodissa että ikäihmisten asumispalveluissa. Sosiaali- ja terveysalan opintojen suuntautumisvaihtoehdosta riippuen työ voi olla mahdollista myös kolmannessa yksikössä, päiväkodissa.



Esimerkki

PÄIVÄN PUOLITTUMINEN KAKSIPAIKKAISESSA TYÖSSÄ

Työntekijä, jolla on siivousalan kokemusta, työskentelee ikäihmisten asumispalveluissa kodinhuoltajana sekä päiväkotiapulaisena päiväkodissa.



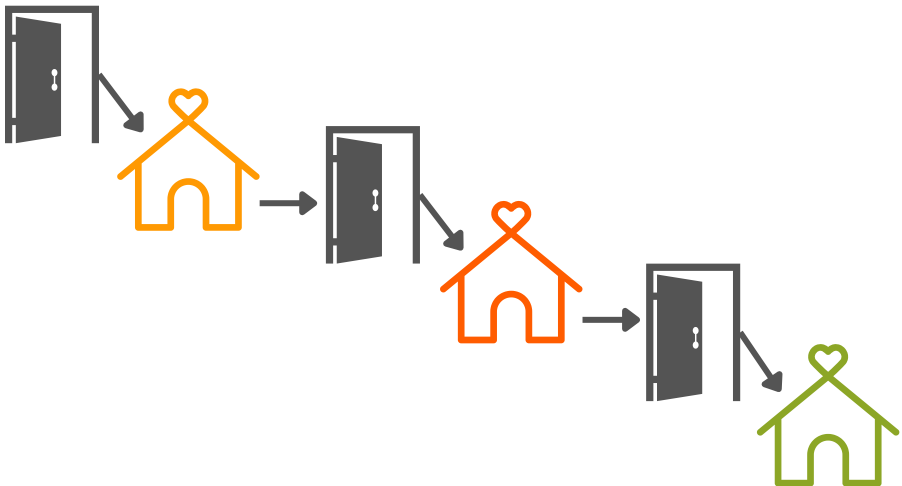
Työaika ja työtehtävät jakaantuvat kahden yksikön välillä sovitusti. Työpäivä voi esimerkiksi puolittua kahden paikan välillä, myös vastaten akuuttiin tarpeeseen.

PEREHDYTYKSEN HAASTEET

Norlandia Tuusulassa työntekijä perehdytetään siihen yksikköön ja niihin työtehtäviin, joihin hänet palkataan.

Mikäli työntekijän on tarkoitus työskennellä kahdessa eri työtehtävässä ja – pisteessä, hän saa kaksi perehdytystä. Koska jokaisen yksikön perehdytykseen kuuluu yleistä tietoa Norlandiassa työskentelystä ja organisaation käytänteistä, perehdytyksissä tulee jonkin verran toistoa ja päällekkäisyyttä. Mallia ei pidetä toimivana, sillä samojen asioiden läpikäymiseen kuluu sekä työntekijän että työnantajan aikaa.

Toisaalta työntekijä saa perehdytyksen koko kiinteistöön, vaikka olisi tulossa töihin vain yhteen yksikköön. Pahimmassa tapauksessa työntekijä kuitenkin perehtyy kolmeen eri yksikköön kerraten aina samat perusasiat organisaatiossa työskentelystä.



PEREHDYTYS KAKSIOSAISEKSI

Perehdytys voisi olla mahdollista järjestää kaksiosaisena niin, että kaikki työntekijät osallistuvat yhteiseen osuuteen, jossa käydään läpi

**Yhteinen
perehdytys**



- yleiset työsuhdekäytännöt
- sairaustapaukset
- kiinteistöön ja kaikkiin yksiköihin tutustuminen
- muut kaikkia työntekijöitä koskevat käytännöt

**Yksikkö-
perehdytys**



Perehdytyksen ensimmäisen osan jälkeen työntekijä osallistuu sen yksikön omaan perehdytykseen, jonne on ensisijaisesti menossa töihin.

Yksikköperehdytyksessä käydään läpi vain sitä yksikköä ja työtehtäviä koskevia asioita.

Kun työntekijä on aloittamassa työtehtäviä myös toisessa yksikössä, hän osallistuu toisen yksikön yksikköperehdytykseen. Yhdistämällä uusien ja vanhojen työntekijöiden ”yksikköperehdytyksen”, työntekijät tulevat toisilleen tutuiksi, mikä madaltaa kynnystä ja helpottaa siirtymistä työtehtävien ja yksiköiden välillä.

Uudelle työntekijälle ei koidu päällekkäisyyttä perehdytyksissä, eikä perehdyttäjien ei tarvitse tehdä samaa työtä kahteen kertaan. Yhteinen perehdytys tukee myös yksiköiden yhteneväisiä ja yhteisiä käytänteitä.

KUUMA palvelupolku -hanke

1.3.2023-28.2.2025

Keski-Uudenmaan Koulutuskuntayhtymä
Keuda Koulutuspalvelut Oy
LIVE säätiö



Keuda

Keuda Koulutuspalvelut Oy



LIVE